

Communiqué de Presse
Le 09/07/2012

Recrutement
Comment savoir si un candidat s'intégrera à l'équipe en place et s'adaptera à la culture de l'entreprise ?
Les conseils du recruteur spécialisé Robert Half

Lors d'un processus de recrutement, l'étape consistant à déterminer si un candidat s'intègrera bien dans sa future équipe est souvent la plus difficile. Il est essentiel de pouvoir identifier le meilleur candidat pour un poste car les erreurs de recrutement coûtent cher et risquent de perturber le rythme de travail, voire de démoraliser le reste de l'équipe. Bien qu'il n'existe pas de méthode 100 % fiable, il est possible de tenter d'évaluer la capacité d'intégration d'un candidat. Le spécialiste du recrutement Robert Half prodigue quelques conseils.

Conseil n°1 - « *Commencez par cerner votre culture d'entreprise* »

L'exercice consiste ici à décrire la culture de son entreprise en 10 mots ou moins. Si l'équipe de direction a longuement réfléchi à la question, cela ne devrait pas poser de problème. Cependant, certains chefs d'entreprise et managers n'ont jamais analysé la culture de leur société. « *Intuitivement, vous savez peut-être ce qui différencie votre entreprise des autres, mais avez-vous déjà défini sa culture noir sur blanc ? Si tel n'est pas le cas, vous pourriez avoir du mal à identifier les candidats adéquats.*», remarque Bruno Fadda, Associate Director de Robert Half International France.

Mode d'emploi : commencer par une liste de mots ou d'expressions décrivant l'entreprise – par exemple, « orientée service », « conviviale » ou « hautement dynamique ». Ensuite, décrire chaque qualité de manière plus détaillée. Par exemple, que signifie exactement le terme « convivial » dans l'entreprise ? Comment cette qualité s'exprime-t-elle en interne (parmi les employés, et entre les managers et les collaborateurs) et en externe (avec les clients, les fournisseurs et éventuellement les autres sociétés installées dans le même immeuble) ?

« ***Partagez votre description avec vos collègues et à différents niveaux de la hiérarchie. Sollicitez leurs idées et leur contribution, puis retravaillez la description jusqu'à ce que vous obteniez un profil précis de l'entreprise.***», ajoute Bruno Fadda

Conseil n°2 - « *Déterminez les qualités adaptées à cette culture d'entreprise* »

« ***Après avoir clairement défini la culture de votre entreprise, dressez la liste des attitudes, des comportements et des capacités dont les collaborateurs doivent faire preuve pour travailler efficacement. Par exemple, si la culture de votre entreprise implique d'intenses journées de travail, les qualités requises incluent sans doute la faculté à s'adapter rapidement à un rythme soutenu ou la capacité à rester concentré sur de longues périodes.***» , indique……….

Conseil n°3 - « *Posez les bonnes questions* »

Contrairement à ce peuvent croire les managers, poser des questions hypothétiques sur la culture de l'entreprise – du type « *Notre société accorde une grande importance au travail en équipe. Comment vous positionnez-vous face à cela ?* » - *n'est pas* le meilleur moyen de deviner si un candidat correspond à un poste donné.

« ***En effet, certains candidats vous diront simplement ce qu'ils pensent que vous avez envie d'entendre. La méthode que je recommande est de poser des questions qui mettent en situation le candidat et lui permettent de se projeter dans l'environnement dans lequel il pourrait évoluer. Une autre pratique consiste à lui demander d'expliquer des situations – proches de celles qu'il pourrait vivre chez son futur employeur – et d'analyser la façon dont il s'est comporté. Ces faits pourront être vérifiés lors d'une prise de références auprès de ses anciens managers ou collègues*** », observe Bruno Fadda.

Connaître les habitudes professionnelles et l'historique de carrière d'un candidat permet de s'assurer de sa capacité à s'adapter rapidement à un environnement. Quelqu'un qui a déjà pratiqué - et apprécié - la gestion en mode projets, aura beaucoup plus de chance de s'intégrer à une entreprise appliquant ce mode de fonctionnement.

Conseil n°4 - « *Pensez à la cooptation* »

Bruno Fadda explique : « ***Une autre stratégie – la cooptation – consiste à demander aux collaborateurs de l'entreprise de recommander leurs relations, proches, anciens collègues... Ces personnes en poste ont une expérience directe des qualités qu'il faut avoir pour s'intégrer et s'épanouir au sein de l'organisation en place. Il y a peu de risques qu'ils recommandent une personne ne correspondant pas au profil recherché.*** »

Dernière option, prévoir dans le processus de recrutement une étape permettant aux candidats finalistes et à l'équipe en place de se rencontrer. C'est un moyen d'avoir un nouvel angle d'analyse car les membres de l'équipe n'auront forcément pas les mêmes rapports/approches avec les candidats. C'est aussi un moyen d'éviter les 'mauvaises' surprises lors de la période d'intégration.

 Partagez sur Facebook

 Partagez sur Twitter

 Partagez sur Viadeo

 Partagez sur LinkedIn